

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP**

KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali)

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh :

TRI BUDI SETYANI

B200100030

PROGAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2014

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca Naskah Publikasi dengan judul :
ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi
Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali)

Yang ditulis oleh:

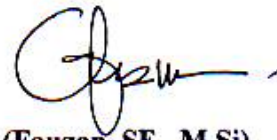
TRI BUDI SETYANI

B200100030

Penandatanganan berpendapat bahwa Naskah Publikasi tersebut telah memenuhi
syarat untuk diterima:

Surakarta, 24 Desember 2014

Pembimbing



(Fauzan, SE., M.Si)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, M.Si)

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali)

TRI BUDI SETYANI

B200100030

Progam Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

E-mail: tyannn12@yahoo.com

ABSTRAK

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan data primer dengan metode survey kuisioner pada PDAM Boyolali. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *convinience sampling* berdasarkan kemudahan. Jumlah kuisioner yang terkumpul sebanyak 96.

Alat analisis yang digunakan adalah regeresi linir berganda, Uji F, Uji t (t-test), dan Uji Koefisiensi determinasi R_2 , Uji asumsi klasik juga digunakan dalam penelitian ini, antara lain: *uji normalitas*, *uji multikolinieritas*, *uji heteroskedastisitas*. Data diolah dengan bantuan *software SPSS 16.0*

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pertama, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$. Kedua motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. Ketiga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,828 > 0,05$. Keempat budaya organisasi berpengaruh kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$.

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan*

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kerugian yang didapat apabila kompensasi diberikan secara tidak tepat adalah perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan karyawan baru yang berkualitas (Yahyo, et al. 2013).

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Yahyo et al. 2013).

Lingkungan kerja juga merupakan aspek yang harus diperhatikan pihak perusahaan karena akan menumbuhkan semangat kerja karyawan. Secara umum lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melaksanakan tugas baik yang berupa fisik maupun non fisik. (Yahyo, et al. 2013).

Budaya organisasi dapat sangat mempengaruhi individu dan kinerja perusahaan, terutama dalam lingkungan yang bersaing. Tantangan baru yang dihadapi perusahaan mendorong diciptakannya cara baru melakukan sesuatu untuk perbaikan kinerja yang terus menerus (*continuous improvement*). Budaya organisasi menembus kehidupan organisasi dalam berbagai cara untuk mempengaruhi setiap aspek organisasi.

Oleh karena itu peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGASASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali)”**.

2. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk menguji adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kerugian yang didapat apabila kompensasi diberikan secara tidak tepat adalah perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan karyawan baru yang berkualitas (Yahyo, et al. 2013).

2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku, dan didalam perbuatannya itu memiliki tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai (Hasibuan, 2003 : 85).

3. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1984) dalam Yahyo, et. al. (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan.

Menurut Ahyari (dalam Risky Novianto Aribowo, 2011) lingkungan kerja didalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci. Adapun beberapa bagian tersebut adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan. Nitisemito (1984:184) menyatakan ada beberapa faktor lingkungan kerja yang perlu diperhatikan, antara lain: Pewarnaan, Kebersihan, Penerangan, Pertukaran Udara, Musik, Keamanan, Kebisingan.

4. Budaya Organisasi

Menurut Matsumoto (dalam Moeljono, 2003 : 19), budaya organisasi adalah seperangkat sikap, nilai-nilai, keyakinan dan perilaku yang dipegang oleh sekelompok orang dan dikomunikasikan dari generasi ke generasi berikutnya. Sedangkan Susanto (1997; 3) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Mathis & Jackson (2002).

C. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengambil data. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Boyolali. Karena jumlah karyawan PDAM Boyolali yang berjumlah terbatas sebanyak 96 orang, maka semua anggota populasi dijadikan sebagai responden atau disebut dengan pendekatan sensus. Jadi jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 96 orang karyawan PDAM Boyolali. Skala pengukuran menggunakan Likert. Uji Validitas menggunakan korelasi *Product Moment*, sedangkan uji Reliabilitas dengan *Cronbach Alfa*. Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

D. PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

1) Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Dalam perhitungan, diketahui bahwa angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r . Diketahui untuk nilai $n = 96$ taraf signifikan 5% adalah 0,202. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut diketahui bahwa semua pertanyaan valid karena koefisien korelasinya lebih besar dari 0,202, sehingga instrumen yang digunakan dapat digunakan untuk penelitian.

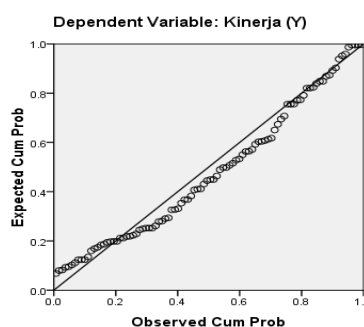
2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk *questioner* menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) adalah reliabel. Artinya untuk semua pertanyaan dapat diandalkan reliabel karena melebihi ambang batas lebih besar dari r_{tabel} 0,6 yang ditetapkan oleh Nunnally.

2) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



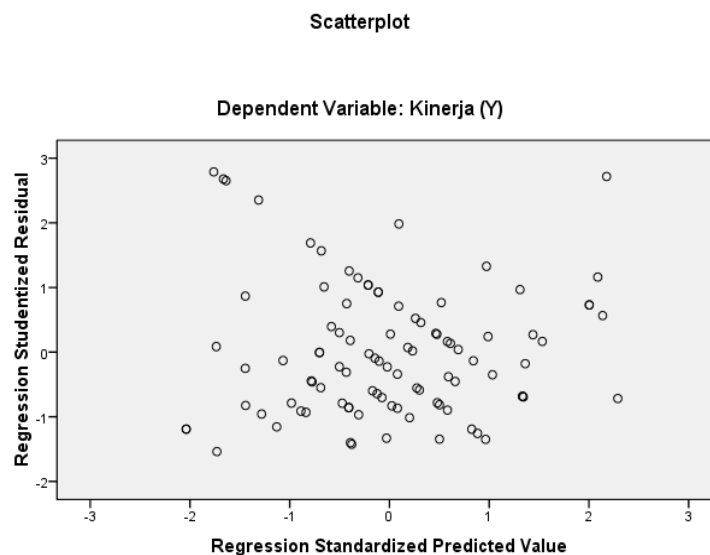
Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode grafik tersebut terlihat bahwa titik - titik yang ada menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

2. Uji Multikolinearitas

Nilai nilai *VIF* tidak melebihi angka 10, demikian juga nilai *tolerance* tidak lebih dari 1, sehingga dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

3. Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui seperti tampak pada gambar grafik berikut:



Gambar IV.2.

Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik tersebut terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3) Analisa Linier Berganda

Konstanta sebesar 9,205 menunjukkan hubungan searah antara variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan, artinya bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik dan tepat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Boyolali. Variabel kompensasi memberikan kontribusi positif terhadap nilai kinerja karyawan sebesar 0,199, hal ini menunjukkan setiap kenaikan dari kompensasi sebesar satu satuan akan diimbangi dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,199. Motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,214, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan dari motivasi sebesar satu satuan akan diimbangi dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,214. Lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,023, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan dari lingkungan kerja sebesar satu satuan akan diimbangi dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,023. Budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,180, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan dari

budaya organisasi sebesar satu satuan akan diimbangi dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,180.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS *Release 16,00* didapatkan persamaan regresi:

$$KK = 9,205 + 0,199KMP + 0,214KMP + 0,023MTV + 0,180BO + e$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Boyolali.

4) Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh tiap-tiap variabel independen yaitu kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Boyolali. Berdasarkan hasil analisis dapat disajikan hasil uji t pada tabel IV.13. berikut.

Tabel IV.13

Nilai t_{hitung} dan Signifikansi

No	Variabel Independen	t_{hit}	ρ	t_{tabel}	Kesimpulan
1	Kompensasi	2,077	0,041	$\pm 1,990$	H ₁ diterima
2	Motivasi	2,353	0,021	$\pm 1,990$	H ₂ diterima
3	Lingkungan Kerja	0,218	0,828	$\pm 1,990$	H ₃ ditolak
4	Budaya Orgnisasi	2,279	0,025	$\pm 1,990$	H ₄ diterima

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel IV.13. tersebut maka dapat diuraikan pengaruh tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- a. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya sebesar 0,041 jauh lebih kecil dari 0,05 yang berarti H1 diterima.
- b. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya sebesar 0,021 jauh lebih kecil dari 0,05 yang berarti H2 diterima.
- c. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya sebesar 0,828 jauh lebih besar dari 0,05 yang berarti H3 ditolak.
- d. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya sebesar 0,025 jauh lebih kecil dari 0,05 yang berarti H4 diterima.

2. Uji F

Tabel IV.14

Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	p-value	Keterangan
28,502	2,49	0,000	<i>Goodness of fitt</i>

Sumber: data primer diolah, 2014

Hasil uji F dapat dilihat dari tabel IV.15 dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} (28,502) > F_{tabel} (2,49)$ dengan p-value sebesar

0,000 < 0,05. Dengan demikian model yang menjelaskan pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi adalah *goodness of fit*.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil untuk perhitungan nilai R^2 dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan R Square sebesar 0,556, artinya bahwa 55,60% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi sedangkan sisanya yaitu 44,40% dijelaskan oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pembahasan Hasil Analisis

Sesuai dengan hasil analisis data diketahui bahwa variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama – sama mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Hipotesis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Adanya pengaruh kompensasi berarti semakin baik kompensasi yang dimiliki pimpinan semakin tinggi atau baik pula kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anoki (2010).

2. Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pengaruh motivasi berarti semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan semakin tinggi atau baik pula kinerjanya.

Penelitian ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan Marjani (2005) yang menyatakan bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kebersihan, kenyamanan dan keamanan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukanto dan Indriyo (2000) yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung untuk bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pengaruh budaya organisasi berarti bahwa budaya yang ada saat ini telah menjadi acuan berperilaku pegawai dalam menjalankan aktivitasnya. Penelitian ini mendukung penelitian Permatasari (2013) yang menyatakan Lingkungan kerja fisik pada PDAM Kabupaten Kudus berada dalam kategori baik dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus berada pada kategori baik.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Kompensasi memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil daripada Alpha (5%). Jadi hipotesis pertama (H1) diterima, oleh karena itu terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil daripada Alpha (5%). Jadi hipotesis pertama (H2) diterima, oleh karena itu terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi yang lebih besar daripada Alpha (5%). Jadi hipotesis pertama (H3) ditolak, oleh karena itu tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Budaya organisasi memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil daripada Alpha (5%). Jadi hipotesis pertama (H4) diterima, oleh karena itu terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Saran

Hasil analisis dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Pimpinan PDAM Boyolali diharapkan dapat memperhatikan dan memberikan motivasi kerja dengan jalan: memberikan pengarahan dalam

melakukan pekerjaan, dan dapat meningkatkan kreatifitas dalam menunjang pekerjaannya. Hal-hal tersebut diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan harapan pimpinan.

2. Pegawai di diharapkan dapat bekerja sama antara pimpinan dan bawahannya (pegawai lainnya) dengan aturan dan perilaku kepemimpinan yang dapat diterima semua pihak dalam rangka terciptanya pengawasan kerja yang menyenangkan sehingga termotivasi untuk meningkatkan dan menumbuhkan kinerjanya.
3. Kepada peneliti akan datang, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi sehingga bisa menggeneralisasi secara luas beberapa pengaruh yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, faktor lain tersebut misalnya kepuasan kerja, tingkat pendidikan, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indiantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2009. *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Moeljoyo, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Murty Aprilia Windy dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. *Jurnal Indonesia Accounting Review*. Vol.2 No.2. pp 215-228.
- Rizky Novianto Ariwibowo. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Karya Mina Putra Rembang Divisi Kayu)*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. UNDIP. Semarang.
- Susanto. 1997. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi Baru. CV. Miswa. Jakarta.
- Yahyo. 2013. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan CV. Putra Jaya Sahituguna*, Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*. Universitas Diponegoro.